

FLACSO

Administración de Recursos Humanos ADM350

Prof: Jaime Eduardo Ocampo MD, MBA, Phd (c)
e-mail:jocampo@usfq.edu.ec
Oficina: D209 (Campus Cumbaya)
Telefono Oficina directo 2971978
Telefonos particulares 099-709727 o 094-204655

1. Descripción del Curso

El curso se basa en el estudio de los subsistemas de recursos humanos, desde un enfoque sistémico, y la manera como los Empresarios y Gerentes deben vincular los temas particulares de recursos humanos a la estrategia global de la empresa, a fin de alcanzar las metas propuestas en los objetivos organizacionales, y a su vez facilitando que los colaboradores logren sus metas individuales.

La Administración de Recursos Humanos es una de las disciplinas aplicadas de la Administración General. De todos los recursos organizacionales, el recurso humano, es el que presenta una mayor complejidad para ser administrado, debido a que su eficiencia, eficacia y efectividad están condicionadas por una serie de comportamientos intrínsecos (de la persona) y extrínsecos (de la organización).

El Recurso Humano es en esencia una unidad biosicosocial, y en esa condición cada persona es un universo individual y multidimensional no comparable, cuya personalidad es el resultado de un proceso permanente de adquisición, activación, desarrollo y eliminación de conocimientos y culturización, que en suma constituye su personalidad, fuente de sus comportamientos, motivaciones, intereses, complejos, frustraciones, y demás conductas a las que imprime su propio sello de calidad.

Por otro lado está la organización, la empresa, que vincula a los recursos humanos a fin de que contribuyan y compartan los riesgos que toda acción emprendedora reviste, en el marco de una cultura organizacional más amplia, matizada por lo estructural, normativo, los estilos de dirección, conflictos, entre otros aspectos, que hacen la cotidianidad en la organización.

2. Objetivos

3.1 GENERAL

El objetivo principal de este curso es que los estudiantes adquieran el conocimiento sobre la forma en que las organizaciones logran ventajas competitivas a través de una excelente administración de los recursos humanos. Al finalizar el curso el estudiante estará en capacidad de gestionar estratégicamente los recursos humanos en la empresa.

3.2 ESPECÍFICOS

- Conocer la evolución y actual posicionamiento de la administración de recursos humanos, a fin de visualizar el rol de la Administración de Recursos Humanos, en el sistema organizacional.
- Lograr la comprensión del rol y estructura de cada subsistema de recursos humanos y el funcionamiento sinérgico del sistema de Recursos Humanos con el sistema organizacional.
- Concienciar en los participantes la necesidad de desarrollar procesos efectivos de Recursos Humanos que aseguren la consecución de los resultados de la organización.

4. Bibliografía

Texto básico:

- Bohlander/Snell/Sherman. Administración de Recursos Humanos. Thomson Learning. Duodécima edición. 2001.

Bibliografía complementaria:

- Pfau, Bruce. The Human Capital Edge 21. People management Practices your company must implement (or Avoid) to maximize Shareholders value. (2002)

5. Metodología

La lectura de los capítulos y el análisis de los casos de estudio, a través de los que se conocerán experiencias de empresas multinacionales serán la base del conocimiento de las funciones principales de la administración de recursos humanos.

A través de los foros, compartiré con ustedes, las experiencias de la administración de recursos humanos en la cultura empresarial ecuatoriana.

La realización de talleres prácticos constituye la base fundamental para el aprendizaje, complementado con lecturas de artículos de temas de actualidad de recursos humanos.

Cada estudiante deberá escoger un Puesto de Trabajo con el que se desarrollará los talleres de cada subsistema de recursos humanos.

6. Guía de Estudio por Unidad

Unidad 1.- Administración de Recursos Humanos en Perspectiva

Objetivos de la unidad

- Identificar como las empresas ganan ventaja competitiva sustentable a través de las personas
- Explicar como los desafíos organizacionales, imponen a los gerentes a manejar los recursos humanos estratégicamente

Instrucciones sobre como abordar el aprendizaje de la unidad

Actualmente, en las empresas las personas son más importantes que nunca antes, la competitividad organizacional se basa en la capacidad del personal para alcanzar los objetivos planteados. Las organizaciones exitosas son las que reúnen a distintos tipos de personas para que alcancen un objetivo común, lo cual es la esencia de la administración de recursos humanos.

La clave es que los empresarios y gerentes comprendan que los desafíos organizacionales que tienen que sortear las organizaciones en la actualidad, sólo podrán ser vencidos por ejecutivos y empleados empoderados, poseedores de los mejores conocimientos, habilidades y sobre todo con las mejores actitudes.

Actividades de aprendizaje a realizar por el estudiante entre el 25 al 27 de Mayo

- Lectura de los dos primeros capítulos del texto de Bolander
- Mesa redonda para discutir cuatro de los 21 practicas gerenciales del libro de Pfau. (29 de Mayo)
- Deber 1: Analizar y contestar las preguntas del caso Deloitte pg. 44 acerca de la diversidad como ventaja competitiva

Unidad 2.- Cumplimiento de los Requerimientos de Recursos Humanos

Objetivos de la unidad

- Analizar la relación entre los requerimientos del trabajo y el desempeño de las funciones de recursos humanos.
- Describir el proceso de análisis y diseño de puestos.
- Identificar las ventajas de integrar la planeación de los recursos humanos con la planificación estratégica de la compañía.
- Describir las ventajas y desventajas del reclutamiento interno y externo.
- Identificar las diversas fuentes de información que se utilizan para el proceso de selección de personal.
- Analizar los distintos enfoques para realizar entrevistas de selección.

Instrucciones sobre como abordar el aprendizaje de la unidad

En un intento de volverse más eficaces, las organizaciones se "rediseñan" y sus estructuras se hacen planas, por lo que el reto de los administradores es desarrollar puestos que sean adaptables para responder a las necesidades en un mundo de cambios veloces. Por tal razón, es importante de que los estudiantes, se enfoquen en el valor del análisis y diseño de puestos para la consecución de los objetivos en las organizaciones.

Estos objetivos pueden alcanzarse mediante el esfuerzo de las personas, por lo tanto es esencial que los puestos en las organizaciones cuenten con personal calificado para desempeñarlos, y para cumplir estas necesidades de personal requiere una planeación eficaz de los recursos humanos. Las condiciones cambiantes del empleo obligan a los administradores a considerar distintas alternativas de reclutamiento.

Sin duda, uno de los temas más importantes de la administración de recursos humanos es la selección de empleados, en razón de que las organizaciones triunfan o fracasan a través de los talentos de sus trabajadores. Las decisiones acertadas sobre selección del personal, marcan la diferencia a la hora de evaluar los resultados alcanzados.

Actividades de aprendizaje a realizar por el estudiante

- Lectura de los capítulos 3 y 4 entre el 28 y 29 de mayo
- Deber 2: Analizar y contestar las preguntas de los casos de estudio 2 del capítulo 3, páginas 133 a 134 del texto básico. (mayo 29)

Unidad 3.- Desarrollo de la eficacia de los Recursos Humanos

Objetivos de la unidad

- Analizar el enfoque sistemático de la capacitación y desarrollo.
- Describir los componentes para evaluar las necesidades de capacitación.
- Explicar de que manera se integran las necesidades personales y organizacionales en los programas de desarrollo profesional.

- Describir los métodos que se utilizan para identificar y desarrollar el talento gerencial.
- Explicar el objeto de las evaluaciones del desempeño y las razones por las que fracasan.
- Identificar las características de un programa eficaz de evaluación.

Instrucciones sobre como abordar el aprendizaje de la unidad

La capacitación ha tomado mayor importancia para el éxito de las organizaciones modernas, desempeñando una función vital en la alimentación y refuerzo de las capacidades de los empleados, por lo cual se ha convertido en una herramienta primordial en la instrumentación de la estrategia. Las tecnologías en rápido cambio requieren que los empleados afinen de manera continua sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Las estructuras de las compañías, cada vez más planas, indican que existen menos puestos para los ascensos, de modo que los empleados deben buscar posibilidades de crecimiento y desarrollo vertical, sino también horizontal dentro de la organización. El reto actual de las organizaciones es alcanzar un equilibrio entre las necesidades personales con los objetivos estratégicos.

Los programas de evaluación del desempeño, son una herramienta útil para mantener y aumentar la productividad; así como para facilitar el avance hacia la consecución de las metas organizacionales. El éxito o fracaso de un programa de evaluación del desempeño depende de la filosofía que lo fundamenta y de las capacidades de los responsables de administrarlo.

Actividades de aprendizaje a realizar por el estudiante (1 al 5 de Junio)

- Leer el capítulo 5, 6,7 y 8 del texto básico.
- Segunda mesa redonda caso Ana Luisa. (5 de Junio)
- Tercera mesa redonda tres métodos mas de las 21 practicas.(5 de Junio)

Unidad 4.- Implementación de Compensaciones y Seguridad

Objetivos de la unidad

- Explicar el objetivo de la organización al desarrollar un programa de compensación estratégico.
- Identificar las ventajas de un sistema de remuneración variable.
- Analizar los requerimientos básicos para la instrumentación exitosa de programas de incentivos.
- Describir lo que puede hacer la dirección para crear un entorno laboral seguro.
- Citar las técnicas para controlar y eliminar los riesgos para la salud e los empleados.

Instrucciones sobre como abordar el aprendizaje de la unidad

Los empleados desean sistemas de compensación que consideren justos y proporcionales con sus conocimientos, habilidades y aportes a la organización en la que trabajan. La compensación incluye todas las formas de retribución y recompensa que reciben los empleados por desempeñar sus puestos.

Existen organizaciones que han obtenido mayor motivación de la compensación pagada a sus empleados, relacionándola con mayor claridad con los objetivos de la empresa y el desempeño de los empleados. Por lo tanto, analizaremos los planes de incentivos en términos de los objetivos que se desean alcanzar e identificaremos los planes más eficaces para motivar tanto individualmente como en grupo.

Los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, producidos por la falta de seguridad e higiene industrial, son muchos y muy caros para las empresas. Todos los empresarios, gerentes y jefes deben conocer las técnicas de prevención de riesgos, así como los trabajadores deben estar informados de los riesgos a los que están expuestos en sus labores.

Actividades de aprendizaje a realizar por el estudiante (8, 9, 10 , 11 y 12 de Junio)

- Leer el capítulos9, 10, 11 y 12 del texto básico
- Tercera mesa redonda How to solve this problem (Viernes 5 de Junio)
- Análisis del caso Recompensas de incentivos en Equipo. Pg. 465 (Viernes 5 de Junio)

Unidad 5. Mejoramiento de las relaciones empleado-administración.

Leer capítulos 13 y 14

6.- EVALUACION:

Tres exámenes parciales de 20 puntos c/u	60%
Tareas	30%
Foros y asistencia	10%
TOTAL	100%

Criterios de Evaluación

91 a 100	A
83 a 90	B
73 a 82	C
65 a 72	D
64	F

7 Foros

Los foros son espacios para la discusión de argumentos sobre el análisis de los casos y de los temas que se están estudiando. Los estudiantes deberán participar con aportes y argumentos sólidos. Asimismo, los estudiantes serán responsables de aportar a la discusión del grupo, interactuando siempre con los otros participantes.

El rol del profesor en los foros es de guía, aclarando puntos importantes, proponiendo nuevas preguntas y dirigiendo la discusión.

Los criterios para evaluar la participación en el foro son los siguientes:

- Aportes que denoten lectura y comprensión del material leído así como la aplicación de conceptos.
- Comentarios que promuevan la interacción con el resto de participantes y que sirvan de comentario sobre otras participaciones.
- Puntualidad de participación en el foro.

7.2. Evaluación Final

Esta actividad se realizará a través de la resolución de un caso fina y de un examen.

8. Políticas del Curso

Las políticas son sencillas; lo más importante es que no debes faltar a la clase mas de dos veces ya que esto te puede disminuir tu calificación final. Con mucha frecuencia voy a tomar lista. De igual manera, les ruego a mis estudiantes que apaguen sus teléfonos celulares ya que el sonido de los mismos interrumpe el normal desempeño de la clase.

Espero que mis estudiantes lean los capítulos asignados y presenten sus tareas a tiempo. Jamás voy a aceptar tareas pasado el límite que esta estipulado en este silabo.